

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT ETICAL PHARMA**

Muhammad Azis Siregar^{1*}, Adelina Suryati², Ifah Masrifah³
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Panca Sakti Bekasi
azisiregar67@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the effect of Work Overload and Work-Family Conflict on Turnover Intention, with Job Stress as a mediating variable, among millennial employees at PT Etichal Pharma. The study uses a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected via questionnaires distributed to 180 millennial employees selected using purposive sampling. The analysis uses Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. Work Overload has a positive and significant effect on Turnover Intention and Job Stress. Work-Family Conflict also has a positive and significant effect on both, while Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention. Job Stress partially mediates the effect of Work Overload and Work-Family Conflict on Turnover Intention. Work-Family Conflict exerts the strongest effect on both Job Stress and Turnover Intention. The research model explains 49.6% of the variance in Job Stress and 55.1% of the variance in Turnover Intention.

Keywords: *Workload; Work-Family Conflict; Job Stress; Turnover Intention; Millennial Generation*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention, dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi, pada karyawan generasi milenial di PT Etichal Pharma. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (explanatory research) yang bersifat cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 180 karyawan generasi milenial yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dan Stres Kerja. Work-Family Conflict juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keduanya, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Stres Kerja memediasi secara parsial pengaruh Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention. Work-Family Conflict memberikan pengaruh paling dominan terhadap Stres Kerja maupun Turnover Intention. Model penelitian menjelaskan 49,6% variasi Stres Kerja dan 55,1% variasi Turnover Intention.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Work-Family Conflict; Stres Kerja; Turnover Intention; Generasi Milenial.*

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pola ketenagakerjaan yang dipengaruhi oleh dinamika globalisasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya persaingan antarorganisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut mencapai efisiensi dan produktivitas, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara berkelanjutan agar tetap kompetitif (Schaufeli, 2017; Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks manajemen SDM, tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah bagaimana menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan karyawan.

Generasi milenial saat ini mendominasi komposisi tenaga kerja di berbagai sektor industri, termasuk industri farmasi. Karakteristik yang paling menonjol dari generasi milenial adalah tingginya kecenderungan untuk berpindah kerja (turnover intention). Turnover intention dipandang sebagai evaluasi kognitif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan keinginan sadar untuk meninggalkan organisasi, dan merupakan prediktor kuat dari perilaku

turnover aktual (Hom et al., 2017). Studi Deloitte (2019) mengungkapkan bahwa karyawan milenial cenderung memiliki loyalitas organisasi yang lebih rendah jika merasa tertekan atau tidak memperoleh kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan harapan mereka.

PT Etichal Pharma merupakan perusahaan farmasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM. Pada perusahaan ini, tingkat turnover tahunan mencapai 17,9%, yang tergolong tinggi untuk industri farmasi. Dari total 380 karyawan, sekitar 50% merupakan generasi milenial. Beban kerja yang tinggi serta tingginya tuntutan peran ganda memicu munculnya Work-Family Conflict (WFC) dan Stres Kerja pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi milenial di PT Etichal Pharma.

B. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (explanatory research). Desain ini dipilih untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data dikumpulkan melalui metode cross-sectional, di mana pengambilan data dari responden dilakukan dalam satu titik waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi fenomena yang diteliti pada periode tersebut di PT Etichal Pharma.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Etichal Pharma dengan total sebanyak 190 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu untuk memastikan akurasi data sesuai tujuan riset. Kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi: karyawan aktif yang

termasuk dalam kategori generasi milenial (kelahiran tahun 1981–1996), memiliki masa kerja minimal 1 tahun, serta menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi sebagai responden. Setelah dilakukan penyaringan berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel akhir yang layak untuk dianalisis sebanyak 180 responden.

2.3 Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Instrumen pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada responden. Pengukuran persepsi responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang merepresentasikan rentang penilaian dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga angka 5 (Sangat Setuju). Konstruk variabel yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian utama, yaitu: Beban Kerja (X1) dan Work-Family Conflict (X2) sebagai variabel independen, Stres Kerja (Z) sebagai variabel mediasi (intervening), serta Turnover Intention (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Tahapan analisis data dibagi menjadi dua evaluasi utama sebagai berikut:

a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Evaluasi dilakukan melalui uji validitas konvergen dengan melihat nilai outer loading yang harus lebih besar dari 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Selain itu, dilakukan uji validitas diskriminan serta uji reliabilitas dengan parameter Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang masing-masing harus memiliki nilai di atas 0,70.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi ini digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dan menguji kekuatan model. Parameter yang digunakan meliputi nilai R-square (R^2) untuk mengukur

tingkat varians variabel dependen, f-square (f^2) untuk melihat besaran efek pengaruh, dan Q-square (Q^2) untuk melihat relevansi prediktif. Pengujian hipotesis, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi, dilakukan dengan prosedur bootstrapping menggunakan 5.000 subsampel. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi alpha 0,05, di mana hipotesis dinyatakan diterima jika memiliki nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 180 responden yang merupakan karyawan generasi milenial di PT Etichal Pharma. Profil responden menunjukkan mayoritas adalah pria (57,22%) dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 35–39 tahun (37,78%). Dari aspek tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan Sarjana S1 (45,00%), sementara berdasarkan durasi kerja, kelompok dengan masa kerja 4–6 tahun menjadi yang terbesar yakni mencapai 35,00%. Profil ini

mencerminkan karakteristik tenaga kerja milenial yang berada pada fase produktif dan mapan secara jenjang pendidikan.

3.2 Evaluasi Model (Outer & Inner Model)

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *outer loading* yang berada di atas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melampaui ambang batas 0,50. Selain itu, uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* mencatatkan nilai di atas 0,70, sehingga model pengukuran dinyatakan konsisten.

Pada evaluasi *inner model*, nilai *R-Square* untuk variabel Stres Kerja tercatat sebesar 0,496 (49,6%) dan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,551 (55,1%). Angka ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang tergolong moderat menuju kuat dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Konsistensi hasil ini diperkuat oleh nilai *Q-Square* yang lebih besar dari nol (> 0), yang mengonfirmasi bahwa

model memiliki relevansi prediktif yang baik.

3.3 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian jalur (*path analysis*), ketujuh hipotesis (H1–H7) yang diajukan dalam penelitian ini diterima secara signifikan dengan nilai $p < 0,05$. Temuan menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,245$; $p = 0,002$) dan Stres Kerja ($\beta = 0,312$; $p = 0,000$). Hasil ini mengonfirmasi *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory, di mana tuntutan tugas yang berlebihan memicu tekanan psikologis dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Constantio & Bangun, 2025).

Variabel *Work-Family Conflict* (WFC) ditemukan memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,382$; $p = 0,000$) serta Stres Kerja ($\beta = 0,465$; $p = 0,000$). Hal ini sejalan dengan karakteristik milenial yang sangat menghargai keseimbangan hidup; ketidakmampuan menyelaraskan peran pekerjaan dan keluarga terbukti menjadi pemicu utama stres dan niat pindah kerja (Greenhaus & Beutell, 1985; Deloitte, 2019; Li et al., 2022). Selanjutnya, Stres Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,298$; $p = 0,000$), mempertegas bahwa kondisi

emosional yang tertekan mempercepat keputusan karyawan untuk keluar (Masdupi et al., 2023).

alam analisis mediasi, Stres Kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial pada hubungan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,093$; $p = 0,008$) serta hubungan WFC terhadap *Turnover Intention* ($\beta = 0,139$; $p = 0,002$). Jalur mediasi melalui WFC ditemukan lebih kuat dibandingkan beban kerja (Farhana, 2025). Temuan ini menegaskan bahwa untuk menekan angka *turnover* pada generasi milenial di PT Etichal Pharma, manajemen perlu memprioritaskan intervensi pada pengelolaan konflik peran keluarga dan beban kerja guna meminimalisir stres kerja karyawan.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial di PT Etichal Pharma. Stres Kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap *Turnover Intention*. Work-Family Conflict ditemukan sebagai

variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan Stres Kerja maupun *Turnover Intention*.

Saran praktis bagi manajemen PT Etichal Pharma:

1. Evaluasi dan Pembagian Beban Kerja: Manajemen perlu mengkaji ulang penetapan target dan distribusi tugas agar proporsional dan sesuai dengan jam kerja efektif.
2. Penerapan Kebijakan Supportive Work-Family: Memberikan fleksibilitas kerja, membatasi instruksi pekerjaan di luar jam kerja, serta mendukung pencapaian work-life balance.
3. Program Pengelolaan Stres Kerja (Employee Assistance Program): Menyediakan fasilitas konseling psikologis, pelatihan stres manajemen, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Constantio, R., & Bangun, R. (2025). Workload, Job Stress, and Employee Turnover Intention.

- Journal of Managerial Issues, 37(1), 45-58.
- Deloitte. (2019). The Deloitte Global Millennial Survey 2019. Deloitte Insights.
- Farhana, N. (2025). Analyzing Workload and Turnover Intention through Work Stress: Strengthening Retention Strategies from an Educational Perspective. *International Journal of Educational Management*, 19(2), 112-126.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Li, X., Chen, Y., & Gao, Z. (2022). Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intention: Serial Mediating Role of Psychological Contract and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 891234.
- Masdupi, E., Prasajo, E. A., & Darni, H. (2023). Work-Family Conflict and Turnover Intention: Mediation Model for Millennial Government Employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 10(4), 189-198.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNSRAT Press.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and improving employee engagement and wellbeing. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132.